

Las características más importantes de la línea aérea son:

Sistema:	Corriente alterna trifásica
Frecuencia (Hz):	50
Tensión nominal (kV):	20 kV
Tensión de construcción UC:	20 kV
Tensión más elevada (kV):	24 kV
Categoría:	3ª
Altitud:	Entre 0 y 500 m Zona A.
Nº de Circuitos Trifásicos:	Uno - Simple Circuito
Sujección:	Red Tensada entre apoyos
Nº de conductores por fase:	Uno (AI)
Apoyos:	Metálicos galvanizados de celosía
Tipo de conductor a montar:	47-A1 1/8 ST1A
Denominación conductor:	LA-56
Tipo de aislador:	vidrio.
Cable de tierra:	Sin cable de tierra
Nivel de contaminación II (medio)	
Nº apoyos totales a desmontar:	23
N.º apoyos totales a montar:	11
Apoyo fin de línea:	apoyo 11
Apoyos Tramo 1:	del 1 al 5.
Longitud Tramo 1:	690 m (Puerto Serrano)
Apoyos Tramo 2:	del 6 al 8
Longitud Tramo 2:	592 m (Montellano)
Apoyos Tramo 3:	9
Longitud Tramo 3:	270 m (Puerto Serrano)
Apoyos Tramo 4:	del 10 al 11
Longitud Tramo 4:	245 m (Montellano)
Longitud:	1.797 m
Origen de la línea	Puerto Serrano (Cádiz)
Final de la línea	Montellano (Sevilla)
Provincias afectadas:	Sevilla y Cádiz.
Presupuesto:	77.879,31 €

Segundo.- La Autorización Administrativa de Construcción se otorga de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, condicionada al cumplimiento de la normativa aplicable y de los siguientes requisitos:

- Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.
- El plazo de puesta en marcha será de dos años contados a partir de la fecha de notificación de la presente Resolución. Transcurrido dicho plazo sin que se haya presentado la documentación para la autorización de explotación de la instalación, se podrá proceder a la revocación de la presente Resolución.
- El titular de la citada instalación dará cuenta de la terminación de las obras a las Delegaciones del Gobierno (Servicios de Energía) en Cádiz y de Sevilla, respectivamente, a efectos de reconocimiento definitivo y emisión de la correspondiente autorización de explotación, aportando la dirección técnica de obra y resto de documentación y certificaciones reglamentarias, hecho este imprescindible para que la instalación pueda entrar en funcionamiento.
- Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto.
- La Administración dejará sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que conste el incumplimiento de las condiciones impuestas en la misma. En tales supuestos la Administración, previo el oportuno expediente, acordará la revocación de la autorización, con todas las consecuencias de orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

Tercero.- Estas autorizaciones se otorgan en el ejercicio de las competencias de esta Dirección General y sin perjuicio e independientemente de las demás autorizaciones, permisos, licencias y comunicaciones que sea necesario obtener de otros organismos y Administraciones conforme a la legislación general y sectorial, cuyos condicionantes habrán de respetarse y a salvo de los legítimos derechos e intereses de terceros.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Consejero de Hacienda y Financiación Europea en el plazo de un (1) mes contado a partir del día siguiente al de su publicación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas,

y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Veintiocho de enero de dos mil veintidos, EL DIRECTOR GENERAL DE ENERGÍA. Fdo. MANUEL LARRASA RODRÍGUEZ.

Nº 9.601

### CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: JEREZ UTE

Expediente: 11/01/0156/2021

Fecha: 01/02/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ALVARO MOLLINEDO GOMEZ-ZORRILLA

Código 11000542011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa JEREZ UTE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE JEREZ DE LA FRONTERA, con vigencia desde el 1 de diciembre 2020 a 31 de diciembre 2023, presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 26-09-2021, y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 7-04-2021, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo a la empresa JEREZ UTE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE JEREZ DE LA FRONTERA, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 1 de febrero de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO

En Jerez de la Frontera el día 27 de enero de 2022, en las oficinas de la Empresa JEREZ UTE, se han reunido la representación empresarial y social, componentes de la mesa negociadora

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:
Manuel Calderón Capilla
Darío Carrasco Pérez
Alvaro Mollinedo Gómez-Zorrilla
COMITÉ DE EMPRESA
Jesús Benítez Infantes
Antonio Manuel Gómez Moreno
Rafael Díaz Catalán
Salvador Magán García
Juan Manuel López Vega
Juan Carlos Fabregat Villar
Juan M. Mateos Barea
Rubén Barro Tundidor
Francisco Javier Fernández García
ASESORES
Juan Manuel Cazalla Castro
Jose Antonio Román Molina

Ambas representaciones se reconocen capacidad y legitimación suficiente para negociar el Convenio Colectivo que regulará las relaciones laborales de la empresa JEREZ UTE (FCC MEDIO AMBIENTE SAU – COINTER CONCESIONES SL – FCC EQUAL CEE ANDALUCIA SL), con sus trabajadores.

Con relación al Convenio recientemente firmado, siendo su vigencia hasta el 31/12/2023, firmado por la mayoría del Comité de Empresa, una vez presentado ante REGCON, se recibe comunicación de subsanación del texto del Convenio Colectivo (Expte: 11/01/0156/2021) y Localizador del trámite CC62YF47 (11000542011982).

Una vez debatido se procede a subsanar las deficiencias notificadas por la Delegación Territorial de Empleo de Cádiz, las cuales se transcriben de forma literal en la presente acta.

10.2.2.- Sin contenido.

42.1.4.- En caso de nacimiento, se dispondrá de cuatro días laborables, ampliables a siete días naturales en el caso de que la madre o el/la hijo/a sigan hospitalizados.

## ART.62.- IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de "igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, en cumplimiento con el Real Decreto-Ley 6/2019 de "Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación", el Plan de Igualdad resultante, y en línea con lo expuesto anteriormente, para la empresa complementará y/o sustituirá las siguientes medidas acordadas:

62.1.- Promover que los trabajadores/as, con hijos/as o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir sus vacaciones.

62.2.- Procurar que las reuniones de trabajo que se convoquen por la Empresa se desarrollen dentro del horario laboral, con horas fijadas de comienzo y finalización. Igualmente se fomentará la planificación de cursos de formación continua y reciclaje, dentro del horario laboral.

62.3.- Se ampliará en 12 meses el permiso de lactancia de hombres y mujeres.

62.4.- Proponer la realización del permiso de lactancia, a la posibilidad de entrar 1 hora más tarde o bien salir una hora antes del trabajo, ampliable en caso de parto múltiple.

62.5.- Posibilidad de otras razones para poder acogerse a la reducción de jornada (máximo 2 meses), por motivos personales de estudios, separación, divorcio... Con deducción del salario correspondiente.

62.6.- Posibilidad de reducción de jornada, temporalmente (máximo 2 meses), para cuidado de menores de 8 años, con enfermedades infecto-contagiosa. Con deducción del salario correspondiente.

62.7.- Los/as trabajadores/as, con sistema de trabajo a turnos, que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno, y concreción horaria.

62.8.- Los/as trabajadores/as disfrutaran de un aumento del permiso de maternidad y paternidad, en siete días más.

62.9.- Establecer la reserva del puesto de trabajo, durante todo el tiempo en que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares.

62.10.- Como medida de fomento de empleo, todas las excedencias deberán ser suplidas obligatoriamente, por nuevas contrataciones de personas en situación de desempleo.

62.11.- Se realizarán reconocimientos ginecológicos, para las trabajadoras, estableciéndose, que serán siempre voluntarios, y cuyos resultados serán confidenciales.

62.12.- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

62.13.- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

62.14.- Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos géneros.

62.15.- Toda la plantilla de Jerez UTE deben el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los Derechos Humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 del Estado Español del 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario adoptar un protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Es por lo anterior que en el centro de trabajo es de aplicación el protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo del Grupo FCC, o el documento que lo sustituya. A estos efectos de realizarán jornadas de formación y/o sensibilización en esta materia así como de difusión de campañas informativas en esta materia.

Se acuerda dirigirse a la Autoridad Laboral a efecto de registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo, autorizando a éstos efectos a Alvaro Mollinedo Gómez-Zorrilla.

Sin más asuntos que tratar, se dan por finalizadas las negociaciones con los acuerdos antes citados, firmando las partes en prueba de conformidad, en el lugar y fecha establecida ut supra.

### CONVENIO COLECTIVO JEREZ UTE

#### CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES

##### ART. 1.- AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

1.1.- El presente Convenio Colectivo rige, regula y actualiza las relaciones laborales de la Empresa JEREZ UTE y sus trabajadores/as, afectando territorialmente al término municipal de Jerez de la Frontera.

1.2.- Las actividades que comprende el presente Convenio, son las propias de la Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos (R.S.U.), viniendo estas reguladas en el Pliego de Condiciones convocado al efecto por el Excelentísimo Ayuntamiento de Jerez de la Frontera. Abarcando además a mantenimiento, talleres y

administración y limpieza de las dependencias del ámbito de aplicación del presente Convenio.

1.3.- El presente Convenio será de aplicación al personal encuadrado en las categorías profesionales que figuran en la Tabla Salarial anexa al mismo. Así mismo se aplicará a todos/as los/as trabajadores/as que puedan incorporarse a la empresa en su ámbito de aplicación.

1.4.- La Empresa no subcontratará la prestación de cualquiera de los servicios, incluyendo mantenimiento, talleres, administración y limpieza de las dependencias del ámbito de aplicación del presente Convenio, a excepción de las funciones de vigilancia y guardería que si pueden ser subcontratadas.

##### ART. 2.- ÁMBITO TEMPORAL Y PRÓRROGA.

2.1.- El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

2.2.- El presente Convenio será prorrogable de año en año, salvo que medie denuncia expresa de alguna de las partes comunicada a la otra con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

2.3.- En el supuesto de que no mediara denuncia expresa por las partes, para los conceptos socioeconómicos y salariales del presente Convenio se aplicará el índice igual al incremento de un tercio del valor de la última tasa de referencia de crecimiento del PIB a medio plazo para la economía española aprobada por el Consejo de Ministros, para el ejercicio en que se aplica la revisión, con el límite máximo del incremento experimentado por la retribución del personal al servicio del sector público establecido por la última Ley de Presupuestos Generales del Estado aprobada antes de la fecha de revisión. En caso de resultar dicho índice negativo se mantendrá en vigor la tabla salarial vigente.

2.4.- Finalizada la vigencia del presente Convenio, se considerará automáticamente prorrogada su duración y el mismo permanecerá en vigor en todo su articulado, hasta tanto sea sustituido por otro nuevo.

##### ART. 3.- ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

3.1.- Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vengan establecidas por pacto o contrato individual como garantía para todo el personal que las disfrute a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

##### ART. 4.- COMISIÓN PARITARIA.

4.1.- La Comisión Paritaria como comisión mixta, estará integrada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro representantes de los/as trabajadores/as.

4.2.- Como paso previo y preceptivo a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional, las partes se comprometen a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o si ello no fuera posible, se emita dictamen al respecto.

4.3.- Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa. Recibida una solicitud, la Comisión deberá reunirse en un plazo no superior a las setenta y dos horas. Debiendo resolver en el improrrogable plazo de tres días, transcurrido el cual quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional.

4.4.- La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes, quedando abierta la vía administrativa o jurisdiccional en el caso de que no exista acuerdo entre ambas partes.

##### 4.5.- Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

4.5.1.- Interpretación de los preceptos del presente Convenio.

4.5.2.- Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.

4.5.3.- Aquellas funciones que puedan derivarse de lo estipulado en el presente texto.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se podrán promover los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional autonómico y sus reglamentos de desarrollo, excepción hecha del arbitraje, que tendrá carácter voluntario.

### CAPITULO II. CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

##### ART. 5.- INGRESO AL TRABAJO.

5.1.- La admisión del personal de nueva contratación, se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en el presente Convenio Colectivo, en ningún caso antes de que el/la trabajador/a haya cumplido dieciocho años, salvo para los contratos para la formación que pueden ser desde los dieciséis.

5.2.- El derecho de información sobre contratación, se regirá por lo establecido en las Disposiciones Legales y por lo regulado en el presente Convenio Colectivo sobre los derechos de los/as trabajadores/as en esta materia.

##### ART. 6.- PRUEBAS DE APTITUD.

6.1.- Con relación a la nueva contratación de los/as trabajadores/as y en función del puesto de trabajo a desarrollar, la Empresa, y en los puestos así previstos en la regulación del presente Convenio, junto con la Comisión Mixta Paritaria de Promoción Ascensos y Formación Profesional, podrá realizar las pruebas de selección que considere oportunas para comprobar el grado de aptitud de los/as aspirantes. El período de pruebas en las nuevas contrataciones, irá acorde con la siguiente escala:

6.1.1.- Para el personal operario, 15 días.

6.1.2.- Para el personal técnico y mandos, 60 días.

6.2.- La Empresa está obligada a realizar previamente a su contratación, los reconocimientos médicos preceptivos con motivo de la admisión de los/as trabajadores/as.

Dichos reconocimientos deberán adaptarse al puesto de trabajo que se vaya a desarrollar.

## CAPITULO III.- CONTRATACIÓN

## ART. 7.- CONTRATACIÓN.

7.1.- En materia de empleo y contratación, se estará a lo previsto en las Disposiciones Legales y a lo regulado en el presente Convenio Colectivo, tanto de carácter general como especial, incluyendo los eventos descritos en el Pliego de Condiciones, realizándose esta preferentemente, de los/as trabajadores/as que hayan trabajado en el servicio de Limpieza Pública viaria y recogida de Residuos Sólidos Urbanos de Jerez de la Frontera y que estén censados en las oficinas Públicas dependientes del Servicio Andaluz de Empleo de Jerez de la Frontera.

7.2.- El contrato de trabajo se realizará siempre por escrito en el preceptivo modelo oficial.

7.3.- La notificación a los representantes legales se efectuará como disponen las Disposiciones Legales, y previamente, cuando específicamente lo establezca la regulación del presente Convenio Colectivo.

## ART. 8.- EL PERSONAL ATENDIENDO A SU PERMANENCIA.

ART 8.1.- El personal atendiendo a su permanencia en la Empresa se clasificará de la forma siguiente:

8.1.1.- Personal fijo/a.- Es personal fijo/a, todo/a aquel/lla que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo normal de la Empresa de conformidad con la legislación vigente.

8.1.2.- Eventual por circunstancias de la producción.- Es personal eventual, todo/a aquel/lla que tiene por objeto atender las exigencias circunstanciales especiales de la producción, acumulación de tareas o pedidos, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a la actividad normal de la Empresa.

8.1.3.- Interinidad y relevo.- De conformidad con la legislación vigente, el contrato de interinidad o relevo es aquel cuyo objeto es la sustitución de los/as trabajadores/as con reserva del puesto de trabajo. En dichos contratos, se hará constar el nombre de la persona sustituida y la causa de su sustitución, de tal forma que una vez finalizada dicha causa y producida, o no, la incorporación del/la sustituido/a, finalizará el contrato de interinidad.

8.1.4.- A Tiempo parcial.- De conformidad con la legislación vigente, el contrato a tiempo parcial es aquél que se realiza como consecuencia de sus características especiales de relación laboral.

8.1.5.- Obra o servicio determinado.- Es aquél cuyo objeto es la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia, dentro de la actividad de la Empresa no relacionada directamente con el área productiva de la misma y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

La Empresa informará con antelación suficiente a la representación legal de los/as trabajadores/as, de las causas y objeto de estos contratos cuando los mismos afecten al área productiva de la Empresa.

En dicho contrato, se identificará suficientemente la obra o servicio objeto de la contratación.

Por considerarse permanente a estos efectos, no se podrá realizar esta modalidad de contrato, con el objeto de la concesión en Pliego-contractual de esta Empresa con el Excmo. Ayuntamiento de Jerez de la Frontera.

8.1.6.- Contratos para la formación.- Su regulación será de acuerdo con las disposiciones legales del E. T. y demás que la ley establezca.

Estos contratos formativos sólo se harán en las actividades de taller y/o administración.

## ART. 9.- PLANTILLA DE TRABAJADORES/AS.

9.1.- Las bajas definitivas como consecuencia de incapacidad permanente, jubilación, fallecimiento, baja voluntaria o despido del personal operario indefinido de Jerez UTE a 16/03/2021, excepto plantilla detallada en 9.2, así como la existencia de nuevas vacantes que se pudieran producir por futura modificación contractual de los servicios contratados por el Ayto. de Jerez de la Frontera, excepto plantilla detallada en 9.2, quedarán sustituidas en el momento del hecho causante según el siguiente criterio:

9.1.1. Para determinar el orden a las nuevas incorporaciones, lo hallaremos mediante un baremo de puntuación que contabilizará de la forma siguiente:

9.1.2. Un punto por cada cien días efectivos de trabajo o fracción superior a cincuenta.

9.1.3. Cuatro puntos por cada año desde el comienzo del primer contrato de trabajo, contabilizados en arcos de un año e independientemente del número de días trabajados, hasta un año justo después. Producido un año dentro del arco sin relación laboral, éste no puntuará.

9.1.4. La contabilización se realizará a través de la creación de vida laboral, que el/la trabajador/a afectado/a entregue al Comité de Empresa para contabilizarla, comenzando esta desde el día mes y año de su primer contrato y finalizando, a la aprobación del Convenio, ratificada en asamblea de trabajadores/as. Los plazos previamente anunciados se expondrán en los tabloneros de anuncio de cada centro de trabajo.

9.1.5. Si una vez contabilizadas las vidas laborales se produjese un empate a puntos, tendrá preferencia para ocupar la plaza fija quien obtenga las mejores opciones y que se detallan a continuación.

9.1.6. El/la que tenga mayor antigüedad según el primer contrato.

9.1.7. En caso de tener la misma fecha de antigüedad, el/la que más días de trabajo tenga.

9.1.8. El personal a tiempo parcial será computado con el resultado de la aplicación de su coeficiente reductor.

9.1.9. Todas las coberturas de vacantes que se realicen en relación al Art.-9.1., se realizarán con la categoría de peón especializado de 1ª, y se realizarán por estricto orden del listado de vidas laborales.

9.2.- Una vez que FCC Equal, con posterioridad a la firma del convenio Colectivo, confeccione y establezca la plantilla indefinida necesaria para realizar el servicio en virtud de la relación contractual con el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, las bajas definitivas como consecuencia de incapacidad permanente, jubilación, fallecimiento, baja voluntaria o despido de este personal, así como la existencia de

nuevas vacantes que se pudieran producir por futura modificación contractual de los servicios contratados por el Ayto. de Jerez de la Frontera, quedarán sustituidas a través de la creación de un listado de vida laboral, siendo indispensable para ello cumplir y acreditar el requisito legal establecido en su condición de centro especial de empleo, comenzando ésta desde el día mes y año de su primer contrato y actualizándose una de forma anual en el mes de enero.

9.2.1. Para determinar el orden a las nuevas incorporaciones, lo hallaremos en primer lugar mediante el criterio de idoneidad de competencia profesional y de compatibilidad del puesto de trabajo respecto de las funciones requeridas determinado por la empresa. Una vez determinada esta cuestión, mediante un baremo de puntuación que contabilizará de la forma siguiente:

Un punto por cada cien días efectivos de trabajo o fracción superior a cincuenta.

Cuatro puntos por cada año desde el comienzo del primer contrato de trabajo, contabilizados en arcos de un año e independientemente del número de días trabajados, hasta un año justo después. Producido un año dentro del arco sin relación laboral, éste no puntuará.

9.2.2. Si una vez contabilizadas las vidas laborales se produjese un empate a puntos, tendrá preferencia para ocupar la plaza fija quien obtenga las mejores opciones y que se detallan a continuación:

Criterio de rendimiento por servicios prestados.

El/la que tenga mayor antigüedad según el primer contrato.

En caso de tener la misma fecha de antigüedad, el/la que más días de trabajo tenga.

9.2.3. El personal a tiempo parcial será computado con el resultado de la aplicación de su coeficiente reductor.

9.3. El Comité de Empresa estará informado por escrito y velará por su cumplimiento.

## ART. 10.- JUBILACIÓN.

10.1 La jubilación a jornada completa se establece con carácter obligatorio una vez llegada la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que cumpla estos requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

10.2.- Para jubilación parcial se estará lo dispuesto en la legislación vigente, sin perjuicio de la posible aplicación de lo dispuesto en la Disposición Transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad social.

10.2.1.- La empresa concertará con el/la trabajador/a, una relación laboral parcial, reduciendo su jornada dentro de los porcentajes preceptuados por la legislación al efecto celebrando simultáneamente un contrato de relevo por la jornada dejada de prestar el jubilado parcial. Este/a trabajador/a relevista temporal será a propuesta del/la jubilado/a de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

10.2.3.- El/la trabajador/a comunicará a la Empresa su propósito con una antelación de al menos treinta días a la fecha prevista para la jubilación parcial. Una vez acreditado que reúne las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión, la Empresa formalizará la contratación del/la sustituto/a de forma simultánea a la del pase a la situación de jubilación parcial.

10.2.4.- En el contrato del/la trabajador/a que se jubile parcialmente, deberán constar los elementos propios del contrato de trabajo a tiempo parcial, así como la jornada que realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo. Con respecto a la prestación laboral, y si la legislación al respecto lo permite, la Empresa acordará con el/la trabajador/a, que la totalidad de las horas de trabajo que anualmente deba realizar, se pueda concentrar en un sólo período de tiempo a razón de siete horas diarias, siempre en jornada continuada de mañana, tarde o noche y procurando respetar el turno que venía desarrollando. Estos acuerdos deberán formalizarse por escrito y previa comunicación al Comité de Empresa.

10.3.- El Comité de Empresa velará del cumplimiento de estas normas.

## ART. 11.- INVALIDEZ Y FALLECIMIENTO.

11.1.- En el caso de invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta o fallecimiento de algún/a trabajador/a la empresa estaría obligada a ocupar la plaza vacante por un año, en caso de fallecimiento, y por tres años en caso de invalidez permanente total o invalidez permanente absoluta. Esta vacante se cubrirá hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, si bien en el caso de trabajadores de FCC Equal deberán acreditar el requisito legal establecido en su condición de centro especial de empleo. Transcurrido ese tiempo, se dará cobertura por el art 9.1. o 9.2. según corresponda. En el supuesto de no hacer uso del 1º o 2º de consanguinidad, la plaza temporal será ocupada por estricto orden del listado de vidas laborales.

11.2.- En el supuesto de que en caso de cualquier invalidez del operario, vuelva a incorporarse a su puesto de trabajo, el contrato de suplencia, quedaría extinguido.

11.3.- El Comité de Empresa velará del cumplimiento de estas normas.

## CAPITULO IV.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

## ART. 12.- CLASIFICACIÓN

12.1.- La clasificación del personal que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades o el volumen de la Empresa lo requieren.

12.2.- Los trabajos de superior categoría se registrarán por lo establecido en el presente Convenio.

12.3.- Los cometidos profesionales de cada categoría u oficio, indican las funciones a realizar, teniendo los/as trabajadores/as la obligación de ejecutar cuantos trabajos les ordenen sus superiores, dentro del general cometido, propio de su categoría profesional.

**ART. 13.- CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PERSONAL.**

Art 13.1.- El personal estará encuadrado/a, atendiendo a las funciones que ejecute en la Empresa, en alguna de las siguientes competencias profesionales.

- 13.1.1.- Personal técnico.
- 13.1.2.- Personal de mandos intermedios.
- 13.1.3.- Personal administrativo.
- 13.1.4.- Personal operario.

**ART. 14.- CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.**

14.1.- El personal comprendido en el presente convenio se regirá por lo que se estipula a continuación:

14.2.- **TÉCNICOS.-** El Grupo Profesional de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

14.2.1.- **Titulado/a superior.-** En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado/a en cada momento.

14.2.2.- **Titulado/a de grado medio.-** En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado/a en cada momento.

14.2.3.- **Técnico/a ayudante.-** En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán en un nivel inferior a las propias de la categoría anterior.

14.2.4.- **Auxiliar técnico/a.-** Empleado/a mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

14.3.- **MANDOS INTERMEDIOS.-** El Grupo Profesional de personal de mandos intermedios estará compuesto por las siguientes categorías:

14.3.1.- **Encargado/a.-** Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno/a o más Encargados/as.

Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios.

Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la prevención de riesgos laborales.

14.3.2.- **Sub-encargado/a.-** A las órdenes del/a Encargado/a, cumple las órdenes que de él/la recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados/as y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al/la Encargado/a general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

14.3.3.- **Inspector/a.-** A las órdenes de un/a Encargado/a o Sub-encargado/a, tiene a su cargo el personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

14.3.4.- **Maestro/a -J. de Taller.-** Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

14.4.- **ADMINISTRATIVOS/AS.-** El personal administrativo estará compuesto por las siguientes categorías profesionales.

14.4.1.- **Jefe/a Administrativo/a de primera.-** Empleado/a que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado/a. Dependen de él distintas secciones administrativas.

14.4.2.- **Jefe/a Administrativo/a de segunda.-** Empleado/a que, provisto o no de poder limitado, está encargado/a de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo entre sus subordinados/as.

14.4.3.- **Oficial 1º Administrativo/a.-** Empleado/a que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo/a hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros/as empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

14.4.4.- **Oficial 2º Administrativo/a.-** Empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado/a a un Jefe/a o a un Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

14.4.5.- **Auxiliar Administrativo/a.-** Empleado/a que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

14.5.- **OPERARIOS/AS.-** El personal operario está compuesto por las siguientes categorías profesionales

14.5.1.- **Oficial 1º Conductor/a.-** En posesión del permiso de conducir correspondiente a su función, tienen los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de trabajos de conducción, el manejo de los vehículos remolcados o sin remolcar, propias del servicio. Cuidará especialmente del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que conduce y su equipamiento y, que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, dando conocimiento a sus superiores en el supuesto de cualquier anomalía.

14.5.2.- **Oficial 2º Mantenimiento.-** Operario/a que, con conocimiento teórico práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los/as oficiales de primera, ejecuta los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia de todas las actividades de mantenimiento de la Empresa, realiza funciones de conservación y mantenimiento, arreglo, montaje, pequeña reparación y adecantamiento en todos los locales y dependencias de la Empresa (pintura, albañilería, fontanería, electricidad), siendo responsable de su cometido y de la conservación y limpieza de las máquinas, herramientas y equipos que utilice o tenga a su cargo asignados.

14.5.3.- **Oficial 1º Taller.-** Es la categoría equivalente a la de los oficiales de primera en cualquiera de sus especialidades, condicionado a desarrollar su cometido en todas las actividades del taller, estando obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones necesarios para el correcto funcionamiento de los medios mecánicos que le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

14.5.4.- **Oficial 2º Taller.-** Operario/a que, con conocimiento teórico práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los/as oficiales de primera, ejecuta los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

14.5.5.- **Oficial 3º Taller.-** Operario/a que no alcanza aún los conocimientos teóricos prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida a los/as oficiales de segunda.

14.5.6.- **Peón especializado/a de primera.-** El/la dedicado/a a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, práctica y especialidad. El/la peón especializado/a de primera que posea el permiso de conducir para el manejo de los vehículos de la Empresa, compatibilizará sus funciones cuando por necesidades del servicio la faena encomendada incluya la conducción de vehículos para su puesto de trabajo, y cuidará especialmente que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de entretenimiento-funcionamiento dando conocimiento a sus superiores en el supuesto de observar cualquier anomalía.

A la firma del presente convenio colectivo, se suprime la categoría de PEON ESPECIALIZADO, pasando a denominarse PEON ESPECIALIZADO 1º.

14.5.7.- **Operario temporada.-** El/la dedicado/a a determinadas funciones que sin constituir oficio exigen cierta práctica inmediata y especialidad, siendo objeto de esta función la atención a los eventos, y suplencia de vacaciones que no están cubiertas por FCC Equal respecto de la relación contractual con el Ayuntamiento de Jerez, dada la perentoria necesidad de previa experiencia para atender dichos servicios temporales y breves con debida eficacia.

14.5.8.- **Auxiliar Servicio.** Trabajador de más de 18 años que ejecuta labores que requieren una práctica de nivel operatorio básico y principalmente esfuerzo físico, no realiza labores de aplicación de productos fitosanitarios y/o no puede utilizar maquinaria ordinaria del servicio de limpieza viaria salvo triciclos y herramientas. Esta categoría a la firma del Convenio Colectivo sustituye a la anteriormente denominada de peón, reclasificándose en consecuencia a los trabajadores afectados.

14.5.9.- **Almacenero/a.-** Es el/la encargado/a de recibir los materiales y mercancías distribuirlos en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la Empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

14.5.10.- **Lavacoche.-** El/la dedicado/a a las funciones de lavado y limpieza de los vehículos de la Empresa.

14.5.11.- **Controlador.-** Tiene a su cargo el control de acceso, de los locales o centros de trabajo.

14.5.12.- **Limpiador/a -** Son aquellos/as trabajadores/as que tienen como misión la limpieza de los locales y dependencias de la Empresa.

**CAPITULO V.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ART. 15.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

15.1.- La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo previsto en el presente Convenio, corresponde a la potestad de Dirección de la Empresa, la cual la llevará a cabo a través del ejercicio regular de dirección y control del trabajo de forma coordinada con el servicio de prevención laboral de la Empresa, que asesorará constantemente a la Dirección, sobre las actividades preventivas a realizar para la adecuada protección de la salud.

15.2.- Sin merma de la autoridad que corresponde a la Empresa o a sus representantes legales, el Comité de Empresa emitirá informe preceptivo en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

**ART. 16.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO.**

16.1.- La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo y lo regulado en el presente Convenio Colectivo. Si el/la trabajador/a observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las maquinarias a utilizar, estará obligado/a a dar cuenta inmediatamente a sus superiores. El/la trabajador/a cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, debiéndose ajustar estos a su estado de conservación y limpieza. Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la Empresa, sin la expresa autorización de esta. La Empresa pondrá al alcance de los/as trabajadores/as todos los medios necesarios para que éstos/as puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de prevención de riesgos. Por su parte, los/as trabajadores/as utilizarán obligatoriamente los medios de protección que la Empresa les facilite, debiendo estos acogerse en todo momento a lo estipulado en las normas de homologación de Prevención de Riesgos.

16.2.- El Comité de Salud Laboral junto con la dirección de la Empresa velará por su cumplimiento.

**ART. 17.- CASOS ESPECIALES.**

17.1.- Si el/la trabajador/a que cumpliendo con sus funciones laborales por órdenes directas de sus superiores se viese implicado en algún incidente o fuese detenido/a por algún motivo derivado del cumplimiento de esas órdenes expresas, la Empresa asumirá la defensa jurídica de estos/as, abarcando también las derivadas de seguridad vial, poniendo todos los medios necesarios mediante abogados/as, procuradores/as, etc..., para dar solución a la/s posible/s responsabilidad/es en las que puedan verse estos/as involucrados/as.

17.2.- Todo/a conductor/a que con categoría consolidada o aquél que por nómina demostrase haber estado ocupando el puesto de conductor/a durante los últimos seis meses se le retirase el permiso de conducir, mantendrá su categoría profesional y conservará el salario correspondiente a conductor/a, el tiempo que dure esa sanción, realizando trabajos análogos a su categoría profesional y/o inferior categoría.

17.3.- Cuando se produzca una falta de asistencia al trabajo por detención de un/a trabajador/a, por la causa que fuere y que no afecte a los intereses de la Empresa, esta se obliga a la reserva de la plaza y categoría, siempre que la sentencia no fuere condenatoria.

De existir sentencia condenatoria, el supuesto sería examinado detenidamente por la Comisión Paritaria, teniéndose en cuenta las circunstancias concretas inherentes al mismo.

#### CAPITULO VI.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS

##### ART. 18.- COMISION MIXTA PARITARIA DE PROMOCIÓN, ASCENSOS Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

ART. 18.1.- La Comisión Mixta Paritaria de Promoción, Ascensos y Formación Profesional, estará integrada por cuatro representantes de la Empresa y cuatro representantes del Comité de Empresa y serán los responsables, de adecuar los medios necesarios para que los/as trabajadores/as puedan realizar formación adecuada, así como las mejoras de capacitación y preparación a la promoción profesional. Promoverán preferentemente, acciones formativas que redunden en un mejor conocimiento profesional de su puesto-maquinaria de trabajo.

18.2.- La Empresa propondrá planes anuales de cursos de formación continua en relación con el sector.

18.3.- En tanto se mantenga la actual regulación del certificado de aptitud profesional (CAP) para la realización de las labores de conducción, para los conductores la realización del curso de formación para la obtención del mismo, será formación dada por la empresa, en horario laboral o fuera de él, siendo compensado por descanso equivalente. Para el caso de peones (peones-conductores) siempre y cuando ejerzan labores habitualmente, entendido como el ejercicio superior a tres meses en el periodo anual, la empresa les impartirá el citado curso.

##### ART. 19.- ASCENSOS DE CATEGORÍAS.

19.1.- Para la promoción y ascensos de categorías, se obrará según lo dispuesto en el presente Convenio.

19.2.- Para ascender a una categoría superior, salvo las reguladas en el presente Convenio Colectivo, se hará la correspondiente convocatoria y se establecerán las bases objetivas conjuntamente entre la Empresa y la Comisión Mixta Paritaria de Promoción, Ascensos y Formación Profesional, exponiéndose estas con 15 días de antelación en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo. En dichas bases no se podrá discriminar a ningún/a trabajador/a por razones de antigüedad, sexo o ideología. Quedan excluidas de convocatoria las plazas de especial confianza como son las de titulación superior, jefe 2ª administrativo, técnico auxiliar, encargado/a y jefe de taller, siendo estas de libre designación.

19.3.- En caso de que el resultado del examen iguale a dos o más trabajadores/as, la plaza se adjudicará al/a trabajador/a con mayor antigüedad reconocida en nómina.

##### ART. 20.- CENSO DE CONDUCTORES/AS SUPLENTE.

Art.-20.1.- A la ratificación del presente convenio se unificarán los censos de peones-conductores, con las siguientes especificaciones.

La relación actual de trabajadores/as con categoría diferente a la de conductor/a que disponen del permiso de conducir de la clase C1/C, está compuesto por todos/as aquellos/as trabajadores/as indefinidos de la plantilla de lunes a viernes, que solicitaron su inscripción a él. El orden de llamada para el ascenso de categoría será rigurosamente por el lugar que ocupe en el censo y cuyos candidatos cumplan en ese momento con los requisitos legales oportunos de capacitación legal/profesional.

Para su inscripción, deberán de presentar su solicitud debidamente cumplimentada y por triplicado, (Dirección, Comité de Empresa, y, trabajador, junto con fotocopia del carnet de conducir C1C y CAP).

1.- El personal con carnet C1-C, de tiempo parcial, se incluirá en el censo de peones conductores de lunes a viernes, a partir del último del listado actual.

2.-El personal a T.P., No podrán realizar funciones de conducción de lunes a viernes, mientras no forme parte de la plantilla de fijos a tiempo completo, y así les corresponda por el censo.

De la misma manera, el operario de T.P., que ostente la categoría de conductor, y pasase a formar parte de la plantilla de fijos (indefinidos) de lunes a viernes, conforme al artículo 9.1, pasarán a formar parte de la misma con la categoría de peón especializado de 1ª.

3.-De la misma manera, el personal a T.P., no podrá acceder a la categoría de conductor, hasta pertenecer a la plantilla de tiempo completo de lunes a viernes, y así les corresponda.

4.-En caso de que le correspondiera su categoría, y no perteneciera a la plantilla de fijos (indefinidos) de lunes a viernes, se pasará al siguiente del listado que le pertenezca.

5.-El orden será el equivalente al ocupado en sus vidas laborales por el personal a T.P., que presenten sus vidas laborales a la ratificación del convenio.

6.-El personal de FCC Equal, será incorporado, tras el último peón-conductor de T.P., que acceda al listado unificado a ratificación del convenio.

7.- En el caso de servicio de FCC Equal los trabajadores indefinidos deberán acreditar el requisito legal establecido en su condición de centro especial de empleo.

20.2.- El personal a tiempo parcial con categoría de conductor/a o distinta pero con carnet, pasará a formar parte de su propia relación de conductores/as suplentes, por la particularidad del servicio y a efectos organizativos.

Dicho personal deberá presentar toda la documentación acreditativa que se recoge en el Art.- 20.1.

##### ART. 21.- ASCENSOS DIRECTOS Y TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA.

21.1.- Todas las necesidades (temporales o eventuales) que se produzcan en los puestos de conducción en la categoría de conductor/a, serán suplidas según el riguroso orden de inscripción y cuyos candidatos cumplan en ese momento con los requisitos legales oportunos de capacitación legal/profesional de los/as trabajadores/as incluidos/as en el censo de conductores/as suplentes de lunes a viernes, con la excepción de que, presuponga cambio de turno o puesto y así sea solicitado por el/la trabajador/a. En el caso de trabajo de FCC Equal deberán acreditar el requisito legal establecido en su condición de centro especial de empleo.

21.2.- Para el caso que se diera el supuesto del Art 9.1, la cobertura de plazas vacantes en la categoría de conductor 1ª, se harán de forma directa por el riguroso orden de inscripción de los trabajadores/as incluidos/as en el censo de peones-conductores

suplentes de lunes a viernes y cuyos candidatos cumplan en ese momento con los requisitos legales oportunos de capacitación legal/profesional.

Y en un plazo no superior a los 15 días, desde que se produjese la vacante.

21.3.- Dado el sistema promoción establecido en el convenio, con aplicación del censo de peones-conductores establecidos para la cobertura de necesidades temporales de conductor, la encomienda de funciones superiores por un periodo superior a seis meses durante un año, no determinará la existencia de vacante definitiva o ascenso, estándose a lo dispuesto a la normativa dispuesta en el convenio colectivo sobre ascensos y promociones de acuerdo con la salvedad establecida en el Art.39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

21.4.- Cuando sea necesario incorporar definitivamente un/a trabajador/a de categoría inferior a otra categoría superior, previamente se pondrá en conocimiento del comité de empresa.

21.5.- En todos los casos que un/a trabajador/a realice trabajos de categoría superior, percibirá la diferencia económica correspondiente, que se establece en un plus por día efectivamente trabajado en la cantidad que comprende además, las partes proporcionales de los devengos superior al mensual. Conforme a la cuantía establecida en la Tabla Salarial anexa para este concepto.

#### CAPITULO VII.- CONDICIONES ECONÓMICAS

##### ART. 22.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y ABONO DE LAS RETRIBUCIONES.

22.1.- La retribución de los/as trabajadores/as estará compuesta por los siguientes conceptos:

22.1.1.- Salario Base.

22.1.2.- Complemento de antigüedad.

22.1.3.- Plus Convenio.

22.1.4.- Plus tóxico, penoso y peligroso.

22.1.5.- Plus de nocturnidad.

22.1.6.- Plus de productividad.

22.1.7.- Plus de Mercadillo.

22.1.8.- Prima de Asistencia.

22.1.9.- Pagas Extraordinarias.

22.1.10.- Trabajos en días puntuales para el personal a tiempo parcial.

22.1.11.- Plus de Transporte, con carácter extrasalarial.

22.2.- El abono de las retribuciones se efectuará mensualmente por transferencia bancaria a la cuenta que para tal efecto designe el/la trabajador/a.

22.3.- La Empresa arbitrará las medidas necesarias para que las transferencias bancarias estén efectivas el último día de cada mes o antes, si este coincide con sábado o festivo.

22.4.- Los/as trabajadores/as percibirán anticipos quincenales a cuenta de sus salarios en la cantidad de 300 Euros.

22.5.- La retribución de los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial ira en proporción a la jornada pactada.

22.6.- Las nóminas de los/as trabajadores/as se entregarán en sobres cerrados, de tal forma que se garantice la privacidad de su contenido.

##### ART. 23.- SALARIO BASE.

23.1.- El Salario Base es el que se determina para cada categoría en la Tabla Salarial anexa, percibiéndose por día natural.

##### ART. 24.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

24.1.- Se abonará este complemento a razón de tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7%, calculado sobre el Salario Base del presente Convenio y se comenzará a devengar desde primero de enero del año que se cumplan.

24.2.- La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá superar el sesenta por ciento, abonándose según la tabla que se expone a continuación:

A los 2 años	el 5%
A los 4 años,	el 10%
A los 6 años,	el 15%
A los 11 años,	el 22%
A los 16 años,	el 29%
A los 21 años,	el 36%
A los 26 años,	el 43%
A los 31 años,	el 50%
A los 36 años,	el 57%
A los 41 años,	el 60%

##### ART. 25.- PLUS CONVENIO.

25.1.- El Plus Convenio es un complemento por calidad de trabajo, que tiene por objeto estimular la mejor ejecución de los cometidos de los puesto de trabajo que requieren una práctica adecuada para aquellas categorías que requieren un nivel superior al nivel mínimo, abonándose conforme a la cuantía establecida en la Tabla Salarial por día natural.

##### ART. 26.- PLUS DE TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

26.1.- El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá un complemento de puesto de trabajo, consistente en un veinticinco por ciento del Salario Base, en concepto de Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad.

##### ART. 27.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

27.1.- El plus de nocturnidad se abonará, a los/as trabajadores/as que presten sus servicios entre las veintidós y las seis horas, consistiendo en un treinta por ciento del Salario Base establecido para cada categoría.

27.2.- Este complemento tiene carácter funcional, por lo que no es consolidable

##### ART.28.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

28.1.- El personal comprendido en el presente Convenio, se les abonará la cantidad que por día efectivo de trabajo se establece en la Tabla Salarial anexa.

28.2.- Este plus tiene carácter funcional por ser de puesto de trabajo.

28.3.- Se abonará igualmente este plus en las pagas extras.

ART. 29.- TRABAJO EN FESTIVIDAD PATRONAL.

29.1. Durante la vigencia del presente convenio, este artículo, cuya anterior redacción era 'Los/as trabajadores/as que realicen específicamente la jornada de trabajo prevista en el Art. 38.2 percibirán un plus de 120,96 € por dicha jornada completa efectiva de trabajo' queda sin contenido ni efecto.

ART. 30.- PLUS DE MERCADILLO.

30.1.- El personal que realiza el servicio de mercadillo que está recogido en el Pliego de Condiciones, percibirá por las características particulares de este servicio y por la distorsión horaria a que son sometidos/as, la cantidad que por servicio realizado que se establece en la Tabla Salarial anexa.

ART. 31.- PRIMA DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

31.1.- La prima de asistencia se abonará por día efectivamente trabajado, en la cuantía establecida en la Tabla Salarial anexa.

ART. 32.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

32.1.- Serán de cuatro pagas de treinta días cada una, calculándose su importe por la suma de todos los conceptos retributivos de la Tabla Salarial incluida la Prima de Asistencia, y a la que habrá que añadirse la antigüedad correspondiente a cada paga.

En la nómina de pago se hará constar los días correspondientes a cada paga.

32.2.- Paga de Beneficios.

32.3.- Paga de Verano.

32.4.- Paga del Patrón.

32.5.- Paga de Navidad.

32.6.- El devengo y abono de las pagas se realizará mensualmente de forma prorrateada.

ART. 33.- COMPLEMENTO EXTRA SALARIAL DE TRANSPORTE

33.1 El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, percibirá la cantidad que por día efectivo de trabajo se establece en la Tabla Salarial Anexa para dicho año, en concepto de Plus de Transporte.

ART. 34.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

34.1.- Las horas extras quedan restringidas y su realización sólo se hará en los casos muy graves y estrictamente necesarios. En el supuesto de que por esta causa hubiese que realizarlas, su abono se efectuara mediante descanso compensatorio a razón de dos horas de descanso por cada hora extra trabajada.

ART. 35.- TRABAJOS EN DÍAS PUNTUALES.

35.1.- Durante la vigencia del presente convenio, este artículo, cuya anterior redacción era 'Los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial, percibirán la cantidad de 35,28 € por cada día efectivo de trabajo en los días puntuales que relacionamos a continuación (si estos son coincidentes con su día laboral): Semana Santa de Jerez (arco semanal); Feria de Jerez (arco semanal); día de Navidad y anterior; día de Año Nuevo y anterior; día de Reyes y anterior y los dos festivos locales' queda sin contenido ni efecto

ART. 36.- REVISION SALARIAL

Se revisarán conforme a lo establecido a continuación:

- 01/01/2020 a 31/07/2021.- Son las que a la firma del Convenio se están aplicando. Se adjuntan las tablas salariales de aplicación.

- 01/08/2021 a 31/07/2022.- Se aplicará el 0,9% sobre las tablas salariales vigentes a la fecha de firma del Convenio.

- 01/08/2022 a 31/07/2023.- Se aplicará el índice igual al incremento de un tercio del valor de la última tasa de referencia de crecimiento del PIB a medio plazo para la economía española aprobada por el Consejo de Ministros, para el ejercicio en que se aplica la revisión, con el límite máximo del incremento experimentado por la retribución del personal al servicio del sector público establecido por la última Ley de Presupuestos Generales del Estado aprobada antes de la fecha de revisión. En caso de resultar dicho índice negativo se mantendrá en vigor la tabla salarial vigente.

- 01/08/2023 a 31/12/2023.- Se aplicará el índice igual al incremento de un tercio del valor de la última tasa de referencia de crecimiento del PIB a medio plazo para la economía española aprobada por el Consejo de Ministros, para el ejercicio en que se aplica la revisión, con el límite máximo del incremento experimentado por la retribución del personal al servicio del sector público establecido por la última Ley de Presupuestos Generales del Estado aprobada antes de la fecha de revisión. En caso de resultar dicho índice negativo se mantendrá en vigor la tabla salarial vigente.

CAPITULO VIII.- RÉGIMEN DE TRABAJO, J

ORNADAS, DESCANSOS, VACACIONES Y LICENCIAS

ART. 37.- JORNADA DE TRABAJO.

37.1.- La jornada de trabajo semanal será de 35 horas, a razón de 7 horas diarias, excepto parara los/as contratados a tiempo parcial, que se estará al porcentaje de jornada contratada, sobre el máximo de jornada de 35 horas semanales.

37.2.- Durante la jornada existirá un intervalo para el bocadillo de veinticinco minutos considerándose de trabajo efectivo.

37.3.- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo, 12 horas.

37.4.- Excepcionalmente, los/as trabajadores/as del horario nocturno tendrán un adelanto en el horario de comienzo de su jornada de trabajo en los días 24 y 31 de Diciembre, por motivo de las fiestas de Navidad y del Año Nuevo. Dicho adelanto será del tiempo suficiente para que su jornada termine antes de las 21.00 horas, respetándose la jornada laboral.

37.5.- Los/as trabajadores/as adscritos/as cuartelillo del centro, en el turno de tarde su horario será de 13 a 20 horas.

ART. 38.- RÉGIMEN DE DESCANSOS.

38.1.- Dada las características del servicio el cual se tiene que realizar todos los días de la semana, el régimen de descansos se realizará de la siguiente forma:

38.1.1.- Todos/as los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo completo sin distinción de categorías para realizar el servicio semanal de lunes a viernes, descansarán los sábados, domingos y días festivos.

38.1.2.- El personal eventual contratado/a a tiempo completo para períodos punta específicos como Semana Santa, Feria o cualquier otro evento especial, tendrán descansos en la proporción de las dos séptimas partes del número de días por el que sea contratado/a.

38.2.- La festividad patronal San Martín de Porres, será día de descanso para toda la plantilla excepto para el personal contratado/a a tiempo parcial para sábados, domingos y festivos. Aunque al ser este un servicio público de inexcusable ejecución se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

38.2.1.- Si dicho día coincide con sábados, domingos ó festivos, se franqueará por otro día de la semana, excluyendo a los lunes y los viernes.

ART. 39.- ROTATIVIDAD.

39.1.- La Empresa y el Comité de Empresa establecerán la preferencia de los/as trabajadores/as fijos/as de la plantilla, a adscribirse a los diferentes turnos consolidados de trabajo, (siempre y cuando en estos existan trabajadores/as eventuales), previa petición voluntaria y por un compromiso nunca inferior a un año. Una vez firmado el Convenio Colectivo, el Comité de Empresa confeccionará una lista del personal que quiera inscribirse en cada turno. La Empresa y Comité de Empresa velarán por su cumplimiento.

39.2.- La rotación del turno de noche al de día, se efectuará cada dos semanas, a petición del/la titular adscrito/a al turno de noche, respetando el orden de inscripción y permaneciendo esta situación, como mínimo, un año.

39.3.- Si en el plazo de 30 días desde la petición de cambio esta no se cumpliera o si una vez producido el cambio y transcurrido al menos dos meses en el nuevo puesto de trabajo se generase la no adaptación a este, la Empresa junto con el Comité de Empresa, estudiarán y evaluarán la situación antes de promover el cambio a su anterior puesto de trabajo para cumplir con las disposiciones legales a los efectos de modificación de las condiciones de trabajo.

ART. 40.- VACACIONES.

40.1.- La duración de las vacaciones será de 30 días naturales para todo el personal, abonándose por todos los conceptos de la Tabla salarial.

40.2.- El calendario de vacaciones se confeccionará y publicará en los tablones, con copia previa al comité de empresa, con al menos dos meses de antelación a su comienzo y de acuerdo con las siguientes reglas:

40.2.1.- Las vacaciones de la plantilla de Jerez UTE se distribuirán de la siguiente forma:

Las vacaciones de la plantilla se distribuirán desde el 15 de junio al 15 de septiembre, excepto para los trabajadores que vayan a realizar su trabajo en sustitución de lo que están de vacaciones.

40.2.3.- El inicio de las vacaciones no coincidirá con Sábados, Domingos o Festivos.

Para los supuestos de coincidencia con situación de incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

40.2.4. Al objeto de flexibilizar el mismo y facilitar la conciliación de la vida familiar, los trabajadores con la misma categoría podrán intercambiar los turnos de vacaciones que le hubieran correspondido, siempre que no altere el número de personal por turno y categoría. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la empresa por escrito con 15 días de antelación a su efectividad.

40.2.5.- El/A trabajador/a, podrá optar por el disfrute de la totalidad de sus vacaciones tanto en periodo vacacional, fuera del periodo, o por el fraccionamiento de estas en dos periodos de 15 días, solicitándolo por escrito cuando opte por fraccionar o no, y quede afectado el periodo vacacional antes del 1 de enero. La fecha del comienzo de las vacaciones podría ser hasta el 31 de diciembre.

Así mismo, los trabajadores con igual categoría podrán cambiar sus turnos de vacaciones.

Dichos acuerdos deberán ser comunicados por escrito a la Dirección de la Empresa y al Comité con al menos 15 días de antelación.

40.2.6.-Una vez realizado el sorteo del año 2021, las vacaciones serán rotativas para el personal de JEREZ-UTE.

ART 41.- ASUNTOS PROPIOS.

41.1.- Los/as trabajadores/as disfrutarán de seis días al año por asuntos propios, abonándose por todos los conceptos de la Tabla salarial, incluida la Prima de Asistencia y el Plus de Transporte. Pudiéndose tomar de la siguiente forma:

41.1.1.- El/la trabajador/a comunicará obligatoriamente por escrito, su petición de disfrute de día/s, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación.

41.1.2.- Las peticiones de días por asuntos propios en fechas puntuales como puentes o vísperas de festivos, se someterá a sorteo entre todos/as los/as solicitantes. Este sorteo se efectuará en presencia del Comité de Empresa, y con una fecha límite de 30 de Enero.

41.1.3.- Que en el mismo día no soliciten por escrito el permiso más de 3 operario/s por cuartelillo y 14 operarios/as en nave central repartidos como sigue : 6 de mañana, 2 de tarde y 6 de noche.

Para el personal a tiempo parcial: 1 por cuartelillo y en nave central 3 de mañana, 1 de tarde y 2 de noche.

41.1.4.- El/la trabajador/a que no pudiese acudir a su puesto trabajo por encontrarse indispuesto/a por enfermedad o por otra circunstancia de gravedad justificada, y deseara utilizar este método de permiso para no solicitar baja médica, deberá comunicar inmediatamente al/la encargado/a del servicio, su falta de asistencia al trabajo, pudiéndose tener en cuenta el cupo del artículo anterior.

ART. 42.- LICENCIAS.

42.1.- Todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de las licencias en la forma y condiciones que a continuación se expresan:

42.1.1.- Los/as trabajadores/as de la Empresa que acrediten su unión en matrimonio, civil, religioso o como pareja de hecho, tendrán dieciocho días naturales de licencia.

42.1.2.- Matrimonio de hijo/a y hermano/a y primera comunión de hijo/a, un día natural.

42.1.3.- Bautizo de hijo/a un día natural.

42.1.4.- Alumbramiento de la esposa o compañera de hecho, cuatro días laborables, ampliables a siete días naturales en el caso de que la madre o el/la hijo/a sigan hospitalizados.

42.1.5.- Muerte del cónyuge o compañero/a de hecho, padre/madre, hijo/a y hermano/a cuatro días laborables.

42.1.6.- Muerte de padre/madre político/a, hijo/a político/a y hermano/a político/a, tres días laborables. De precisar desplazamiento será de cuatro días laborales.

42.1.7.- Muerte de abuelo/a y nieto/a, dos días laborables. En el caso de tío/a y sobrino/a, un día laborable.

42.1.8.- Enfermedad grave, entendiéndose por tal aquella cuya hospitalización dure veinticuatro horas o más, del cónyuge o compañero/a de hecho, padre/madre, hijo/a y hermano/a, tres días naturales, ampliables a siete días naturales en caso de precisar desplazamiento fuera de la provincia. Si durase menos de veinticuatro horas, pero precisa reposo domiciliario la licencia será de dos días naturales.

42.1.9.- Enfermedad grave, entendiéndose por tal aquella cuya hospitalización dure veinticuatro horas o más, o venga reflejado en un parte facultativo o informe médico, de padre/madre político/a, hermano/a político/a e hijo/a político/a, dos días naturales, ampliables a seis días naturales en caso de precisar desplazamiento fuera de la provincia. Si durase menos de veinticuatro horas, pero precisa reposo domiciliario la licencia será de dos días naturales.

42.1.10.- Enfermedad grave de abuelo/a, nieto/a, tío/a y sobrino/a, dos días naturales ampliables a cinco días naturales en caso de precisar desplazamiento fuera de la provincia.

42.1.10.- Enfermedad grave de abuelo/a, nieto/a, tío/a y sobrino/a, dos días naturales ampliables a cinco días naturales en caso de precisar desplazamiento fuera de la provincia.

42.1.11.- Intervención quirúrgica del cónyuge o compañero/a de hecho, padre/madre, hijo/a, hermano/a, padre/madre político/a, hermano/a político/a, hijo/a político/a, abuelo/a y nieto/a, que no tenga la consideración de grave, dos días naturales, ampliables a seis días naturales en caso de precisar desplazamiento fuera de la provincia. Tío/a y sobrino/a en el supuesto de que la intervención sea de entidad como para requerir un ingreso de 48 horas.

42.1.12.- En los casos de intervención quirúrgica, fuera de la provincia, del cónyuge ó compañero/a de hecho, padre/madre e hijo/a, se ampliarán los días de licencia a seis días naturales.

42.1.13.- En el caso de ingreso en hospital de un familiar del/la trabajador/a de los incluido/a en su cartilla de la Seguridad Social y siempre que el ingreso dure un mínimo de tres horas, el/la trabajador/a tendrá derecho a licencia por un día natural.

42.1.14.- Traslado de domicilio habitual, un día natural.

42.1.15.- El/la trabajador/a dispondrá del tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

42.1.16.- Todo/a conductor/a que deba someterse al examen psicotécnico reglamentario, para la renovación del permiso de conducir, disfrutará para ello de un día de permiso, debiendo avisarlo con cinco días de antelación a la Empresa. Esta norma afectará también al personal inscrito en el censo de peones conductores/as y a los/as trabajadores/ as eventuales que estén prestando servicio en la Empresa si casualmente coincide la renovación del permiso de conducir durante su contrato.

42.1.17.- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo.

42.1.18.- Los/as trabajadora/es por lactancia de un hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrán usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

42.1.19.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún discapacitado físico, psíquico o sensorial sin limitación de edad alguna y/o algún menor de doce años, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de la jornada, corresponderán al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

Los/as trabajadores/as con un sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno y a la concreción del horario dentro del turno elegido. Cuando los periodos de suspensión coincidan con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos, dentro del año natural.

42.2.- El disfrute de las licencias se realizará de la siguiente forma:

42.2.1.- El personal con jornada a tiempo completo tomará las licencias justo en el momento del hecho que las justifique, perdiéndose en caso de posponerlas por intereses particulares. Excepcionalmente, en el caso de coincidir más de un familiar en el mismo turno y alguna de estas licencias les afectase, podrá escalarlas si los/as afectados/ as, voluntariamente lo solicitasen a la Empresa.

42.2.2.- Para el personal con contrato a tiempo parcial, su contabilización comenzará desde el día siguiente del hecho que la justifique, independientemente que coincida con sus días laborables.

42.3.- No se aplicarán estas licencias a la vez que otra, siendo incompatibles.

42.4.- Todos los permisos serán reenumerados por todos los conceptos de la tabla salarial.

ART. 43.- PERMISO SIN SUELDO.

43.1.- La Empresa, con audiencia del Comité de Empresa, podrá conceder a los/as trabajadores/as que por causas justificadas los soliciten, hasta 30 días de permiso sin sueldo al año permaneciendo en alta en la Seguridad social, no pudiendo ser disfrutado por más de cuatro trabajadores/as al unísono. La solicitud se realizará con al menos diez días de antelación, salvo en casos de urgente necesidad.

CAPITULO IX.- EXCEDENCIAS

ART. 44.- EXCEDENCIAS.

44.1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

44.2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

44.3.- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

44.4.- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

44.5.- El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPITULO X.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

ART. 45.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

45.1.- En todo lo relativo a la Subrogación del personal o en caso de cambio de Adjudicatario, se estará a todo lo que se dispone en el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

CAPITULO XI.- FALTAS Y SANCIONES

ART. 46.- FALTAS Y SANCIONES.

46.1.- Las faltas, sanciones o amonestaciones, de que pudiesen ser objeto los/as trabajadores/as, se comunicarán simultáneamente al Comité de Empresa.

46.2.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:

46.2.1.- Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves, según lo establecido en los Art. 56, 57 y 58 de Convenio Estatal.

46.2.2.- Las faltas leves prescribirán a los cinco días, las graves a los quince días y las muy graves a los cuarenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, quedando limpio el expediente personal del/a trabajador/a.

El plazo para las alegaciones leves será de 3 días naturales, y las graves y muy graves de diez días naturales, interrumpiendo estos días de alegaciones el periodo establecido para la prescripción de las faltas.

46.2.3.- Todas las sanciones serán comunicadas simultáneamente por escrito al trabajador/a, al Comité de Empresa y al Delegado Sindical del sindicato al que el trabajador esté afiliado, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se pretende imponer.

46.3.- Las sanciones no supondrán cambios de puestos ó turnos de trabajos.

46.4.- Los mandos intermedios se dirigirán a los trabajadores/as con órdenes que se ajusten en el marco de la mejor organización y optimización de los servicios, de acuerdo con la legislación vigente y, especialmente en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### CAPITULO XII.- MEJORAS SOCIO-ECONÓMICAS.

##### ART. 47.- ACCIDENTE DE TRABAJO Y BAJA POR ENFERMEDAD.

47.1.- A los/as trabajadores/as en situación de Accidente de Trabajo, la Empresa complementará desde el primer día el 100% de todas las percepciones salariales que con anterioridad viniesen percibiendo. En cuanto al conjunto de las citadas percepciones se tendrán en cuenta las del mes anterior a la baja.

47.2.- En el supuesto de baja por enfermedad, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de todas las percepciones salariales que con anterioridad viniesen percibiendo (mes anterior de la baja), de acuerdo con la siguiente escala:

47.2.1.- Si es la primera vez de la baja se percibirá el 100%.

47.2.2.- A partir de la segunda vez, los cinco primeros días de baja, se percibirá el 80% de su salario y a partir del sexto el 100%.

47.2.3.- A partir de la tercera vez, los ocho primeros días de baja, se percibirá el 80% de su salario y a partir del noveno el 100%.

47.2.4.- El cómputo de número de bajas que se recogen en el apartado anterior se realizará dentro de cada año natural.

47.3.- La Empresa abonará hasta el 100% del salario real durante el tiempo que dure la hospitalización o intervención quirúrgica del/la trabajador/a por causa de enfermedad común, profesional o accidente no laboral y durante todo el tiempo que este en I.T.

47.4.- El salario real incluye el plus de transporte.

47.5.- En la nómina de pago, se especificarán claramente las unidades de las partes pagadas por la Seguridad Social, Mutua de Accidentes y Empresa.

##### ART. 48.- SEGURO DE VIDA.

48.1.- La Empresa suscribirá una póliza de seguros para todos/as los/as trabajadores/ as sujetos al presente Convenio.

48.2.- Esta póliza de seguros cubrirá los casos de muerte por cualquier causa, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o incapacidad permanente total para su trabajo habitual.

48.2.1.- La Empresa facilitará los datos de 48.2.- Esta póliza de seguros cubrirá los casos de muerte por cualquier causa, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o incapacidad permanente total para su trabajo habitual. El/ la trabajador/a, sus herederos/as legales o la persona que él/ella designe, percibirán en concepto de indemnización durante la vigencia del Convenio, la cantidad de 25.000 euros. Esta cantidad será abonada en un plazo máximo de tres meses, una vez se haya puesto a disposición toda la documentación exigida por la Cía de Seguros.

48.3.- Si se produjese cualquiera de los casos mencionados en el apartado anterior y el/la trabajador/a no hubiese percibido de la compañía aseguradora la cantidad correspondiente a la indemnización, la Empresa pondrá a disposición del/la trabajador/a afectado/a sus servicios jurídicos sin coste alguno, si fuese necesario.

48.4.- La Empresa una vez concertada la póliza de seguros, entregará al Comité de Empresa una fotocopia.

48.5.- Dicha cláusula entrará en vigor a la firma del convenio, quedando en vigor mientras tanto, las cantidades previstas en el convenio anterior.

48.6.- La Empresa una vez concertada la póliza de seguros, entregará al Comité de Empresa una fotocopia.

##### ART. 49.- FONDO DE PRÉSTAMOS.

49.1.- Se crea un Fondo de Préstamos de 32.000 € durante la vigencia del presente Convenio, para conceder préstamos a los/as trabajadores/as que lo soliciten, con un límite de 800 euros por trabajador/a.

49.2.- Dichos préstamos se descontarán como máximo en diez meses.

49.3.- Las solicitudes de préstamos se ordenarán por fecha de solicitud. Las posibles alteraciones en el orden serán los que asuman individualmente por acuerdo los trabajadores.

##### ART. 50.- AYUDA PARA DISCAPACITADOS/AS/COMPLEMENTO DE PRESTACION SOCIAL.

50.1.- Durante la vigencia del presente Convenio, el/la trabajador/a, que tenga a su cargo, su cónyuge ó pareja de hecho, el/la padre/madre, hijo/a, hermano/a, y con una discapacidad mínima del 33% emitida por el organismo competente, percibirá la cantidad de 150 euros mensuales por cada uno. Entrará en vigor desde el momento en que la empresa tenga conocimiento oficial del hecho.

50.2.- Esta graduación mínima del 33%, solo será de aplicación a los nuevos casos surgidos durante la vigencia del presente convenio, y así los trabajadores que la viniesen percibiendo bajo la anterior regulación convencional (15% de la discapacidad) la seguirán percibiendo.

##### ART. 51.- AYUDA SOCIAL.

Durante la vigencia del presente convenio, este artículo cuya anterior redacción era:

“ Toda prótesis personal que inexcusablemente tenga que utilizar el/la trabajador/a constantemente, como por ejemplo: gafas, aparatos auditivos o similares. En caso de rotura durante la prestación del servicio, el/la trabajador/a lo comunicará al/la encargado/a en el acto, iniciándose los trámites para su reposición. Se tendrá en cuenta que el objeto a reponer será de las mismas características que el original que utiliza y presenta. A la firma del presente Convenio, se creará un registro controlado por la Comisión de Salud Laboral, donde se especificarán los/as trabajadores/as que inexcusablemente tengan que usar constantemente algún tipo de prótesis con sus respectivas características, para tener constancia de ello.”, queda sin contenido y efecto

##### ART. 52.- AYUDA POR JUBILACION.

52.1.- Durante la vigencia del presente Convenio, cuando se produzca la jubilación completa de un/a trabajador/a, este/a percibirá en concepto de indemnización, la cantidad que le corresponda atendiendo a la siguiente tabla:

52.1.1.- a los 67 años en adelante	4.600 €
52.1.2.- a los 66 años	5.600 €
52.1.3.- a los 65 años	6.600 €
52.1.4.- a los 64 años	7.600 €
52.1.5.- a los 63 años	8.600 €
52.1.6.- a los 62 años	9.600 €

52.2.- El trabajador/a que con treinta y tres años o más de antigüedad en la empresa y se jubilase durante la vigencia del presente Convenio, percibirá un premio extraordinario de 10.000 euros, independientemente de lo que le corresponda por el artículo anterior.

Estas cantidades descritas en el 52.1, y, 52.2, se abonarán en un plazo máximo de 90 días, una vez se haya puesto a disposición toda la documentación exigida por la Cía de Seguros.

Si se produjese cualquiera de los casos mencionados en el apartado anterior y el/la trabajador/a no hubiese percibido de la compañía aseguradora la cantidad correspondiente a la indemnización, la Empresa pondrá a disposición del/la trabajador/a afectado/a sus servicios jurídicos sin coste alguno, si fuese necesario.

##### ART.53.- GRATIFICACIÓN POR MATRIMONIO UNIONES DE HECHO.

Durante la vigencia del presente convenio, este artículo cuyo redacción anterior contemplaba: “Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal afectado/a por este, percibirá en caso de unión por matrimonio civil, religiosó como parejas de hecho, la cantidad de 400 euros en concepto de gratificación” queda sin contenido ni efecto.

ART. 54.- GRATIFICACIÓN POR NATALIDAD Durante la vigencia del presente convenio, este artículo cuya redacción anterior contemplaba: 'Durante la vigencia del presente Convenio, todo el personal afectado/a por este, percibirá en caso del nacimiento de un/a hijo/a ó adopción, la cantidad de 400 euros en concepto de gratificación.', queda sin contenido ni efecto.

ART. 55.- RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR Durante la vigencia del presente convenio colectivo, este artículo cuyo anterior redacción contemplaba: 'La empresa abonará el coste de la renovación del permiso de conducir a los/as trabajadores/as que, para el desarrollo de su actividad en la empresa, precisen habitualmente del permiso de conducir, incluidos los peones del censo de conductores/as y los trabajadores/as eventuales, y de jornada a tiempo parcial. Así mismo, se abonará por una sola vez la pérdida-extravío del permiso de conducir durante la vigencia de dicho permiso' queda sin efecto y sin contenido.

##### ART. 56.- INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL Ó INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA.

56.1.- El/a trabajador/a que por enfermedad o accidente pudiera ser declarado/a en invalidez permanente total ó invalidez permanente absoluta y su contrato de trabajo se extinga por tal situación, la Empresa se compromete a que este/a pueda incorporarse al puesto de trabajo que venía desarrollando, en el supuesto de que en un período de tres años pudiese ser dado de alta como consecuencia de que por revisión y mejoría fuese declarado apto para el trabajo.

Art. 56.2.- Siempre que un trabajador fijo de lunes a viernes sufriese una discapacidad, superior al 33%, o, un proceso de invalidez, se verá la posibilidad junto con el Comité de Empresa, de poder darle cobertura en EQUAL, como indican los diferentes arts del CCV, siempre y cuando el trabajador esté de acuerdo con ello y pueda existir sitio en el servicio que realiza FCC Equal.

En caso, de que el trabajador fuese a tiempo parcial, se realizaría de la misma forma, dentro de su jornada y horarios.

##### ART. 57.- AYUDA ESCOLAR

57.1.- Los trabajadores con hijos hasta 18 años en la fecha oficial del comienzo del curso, que realicen estudios especiales (discapacitados físicos y psíquicos) reconocidos, percibirán una ayuda escolar de 800 € en el mes de Octubre, debidamente acreditada.

#### CAPITULO XIII.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

##### ART. 58.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

58.1.- Dada la importancia que reconocen los firmantes a la Salud Laboral y a la Prevención de accidentes, se incluye en este Convenio un capítulo dedicado a estas materias.

58.2.- Ambas partes consideran de obligada aplicación la legislación sobre esta materia, y a tal efecto, se creará un Comité de Seguridad y Salud, con objeto de que vele por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

58.3.- La evaluación de riesgos y los planes de emergencia de todos los centros y de los puestos de trabajo, estarán constantemente actualizadas y expuestas en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajos.

58.4.- Los reconocimientos médicos se harán en el transcurso del año de acuerdo con la periodicidad que establezca el protocolo del servicio de salud laboral. Protocolo médico es la guía donde se recogen las pruebas médicas y la periodicidad de los reconocimientos médicos para puestos específicos de trabajo, el termino reconocimiento médico no está en consonancia con el de la vigilancia de la salud, por lo que, desaparece la secuencia automática del reconocimiento anual y se instaura la vigilancia permanente de la salud, según establece el preceptivo protocolo. En dicho protocolo se recogerá un mínimo de pruebas y para todas las categorías, consistente en:

58.4.1.- E. C. G. (Electro Cardiograma)

58.4.2.- ANALITICA COMPLETA.

58.4.3.- MANTOUX (Prueba sobre la tuberculosis)

58.4.4.- ECOGRAFIA ABDOMINAL (Clarifica posibles problemas o tumores abdominales)

58.4.5.- ANALÍTICA ESPECÍFICA PARA PERSONAL MAYOR DE 50 AÑOS.

58.4.6.- EXAMEN GINECOLÓGICO (Voluntario).

58.4.7.- RADIOGRAFIA TORÁXICA.



**ART. 59.- MEDIDAS DE SALUD LABORAL.**

59.1.- La Dirección de la Empresa adoptará las medidas de seguridad y salud laboral pertinentes, para crear un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas y seguras y donde los/as trabajadores/as puedan desarrollar su actividad con garantía y con dignidad, siendo posible la participación de estos/as en la mejora de las condiciones de la Salud.

**ART.60.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.-**

60.1.- Las medidas de protección afectarán a todos los/as trabajadores/as, en cuanto estarán obligados/as a observar en su propio interés determinadas conductas o prohibiciones, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo, se encuentren en perfectas condiciones de seguridad, debiendo poner en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud o en su defecto, del Comité de Empresa, todas las anomalías que observen para que, por el mismo, si hubiere lugar, se adopten las medidas oportunas.

60.2.- Referente a las medidas de prevención habrán de tomarse las siguientes medidas:

60.2.1.- Al personal se le proveerá siempre que lo necesite, de guantes adecuados para el cometido que vaya a realizar.

60.2.2.- Las prendas de trabajo, irán provistas de bandas reflectantes y tejido de alta visibilidad en verano, para invierno se exceptúan camisas, guerreras y jerséis en los cuales no sería necesario por causa de tener que utilizar constantemente el chaleco reflectante como E. P. I.

60.2.3.- Todos los vehículos que lleven dispositivos de seguridad para evitar accidentes, no podrán ser manipulados ni quitados de estos.

60.2.4.- En los puntos considerados especialmente peligrosos para la recogida de R.S.U., la Empresa se compromete a realizar las gestiones necesarias frente al Ayuntamiento para su homologación con contenedores.

60.2.5.- A todo el personal se le ofrecerá por escrito una revisión médica adecuada al puesto de trabajo que desarrolla. La realización de dichos reconocimientos será de forma periódica siguiendo el preceptivo protocolo médico.

60.2.6.- Las pruebas y reconocimientos médicos se efectuarán en la misma jornada, que será de licencia.

60.2.7.- El reconocimiento médico del personal de nueva contratación se hará previamente a su incorporación.

**ART.61.- RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y PERIODO DE LACTANCIA**

61.1.- Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia: si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no ser posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la de las trabajadoras embarazadas o del feto, y así se certifique e informe en los términos previsto en el Art. 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los/as trabajadores/as, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora pudiere ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservara el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previsto en el Art. 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Todas las medidas previstas en los párrafos anteriores serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del/la hijo/a y así se certifique en los términos previsto en el Art. 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o maternidad, la Empresa abonará complementariamente a la prestación de la seguridad social, hasta completar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

Como medida de fomento del empleo, las suspensiones por riesgo durante el embarazo o lactancia serán suplidas conforme a las disposiciones vigentes para estas situaciones.

**ART.62.- IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.**

62.1.- Promover que los trabajadores/as, con hijos/as o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir sus vacaciones.

62.2.- Procurar que las reuniones de trabajo que se convoquen por la Empresa se desarrollen dentro del horario laboral, con horas fijadas de comienzo y finalización.

Igualmente se fomentará la planificación de cursos de formación continua y reciclaje, dentro del horario laboral.

62.3.- Se ampliará en 12 meses el permiso de lactancia de hombres y mujeres.

62.4.- Proponer la realización del permiso de lactancia, a la posibilidad de entrar 1 hora más tarde o bien salir una hora antes del trabajo, ampliable en caso de parto múltiple.

62.5.- Posibilidad de otras razones para poder acogerse a la reducción de jornada (máximo 2 meses), por motivos personales de estudios, separación, divorcio... Con deducción del salario correspondiente.

62.6.- Posibilidad de reducción de jornada, temporalmente (máximo 2 meses), para cuidado de menores de 8 años, con enfermedades infecto-contagiosas. Con deducción del salario correspondiente.

62.7.- Los/as trabajadores/as, con sistema de trabajo a turnos, que reduzcan su jornada por motivos familiares, tendrán derecho a la elección de turno, y concreción horaria.

62.8.- Los/as trabajadores/as disfrutaran de un aumento del permiso de maternidad y paternidad, en siete días más.

62.9.- Establecer la reserva del puesto de trabajo, durante todo el tiempo en que permanezca en excedencia por el cuidado de familiares.

62.10.- Como medida de fomento de empleo, todas las excedencias deberán ser suplidas obligatoriamente, por nuevas contrataciones de personas en situación de desempleo.

62.11.- Se realizarán reconocimientos ginecológicos, para las trabajadoras, estableciéndose, que serán siempre voluntarios, y cuyos resultados serán confidenciales.

62.12.- Las partes reconocen de aplicación el protocolo de Acoso establecido por el Grupo FCC.

En cumplimiento con el Real Decreto-Ley 6/2019 de "Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación", el Plan de Igualdad resultante complementará y/o sustituirá estas medidas.

**ART. 63.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

63.1.- El Comité de Seguridad y Salud estará formado de una parte, por los Delegados/as de Prevención elegidos de entre los componentes del Comité de Empresa y de la otra por representantes de la Empresa en igual proporción, asumiendo todos/as ellos/as las funciones en esta materia, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal vigente. Promoverán la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

63.2.- La Empresa facilitará a los Delegados/as de Prevención una adecuada formación en el campo de la prevención, para que estos/as puedan ejercer de la forma más correcta, sus funciones.

**ART. 64.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN.**

64.1.- Según lo dispuesto en el capítulo V de la Ley Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa deberá proporcionar al/la Delegado/a de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado. Así mismo, el/la Delegado/a de Prevención deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuviera acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa. Tendrá las competencias y en función de estas, las facultades en materia de prevención, según lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**ART. 65.- SERVICIOS SANITARIOS.**

65.1.- Los servicios sanitarios de la Empresa se mantendrán de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente.

**ART. 66.- PRENDAS DE TRABAJO.**

66.1.- La Empresa facilitará a todos/as los/as trabajadores/as, las prendas de trabajo que correspondan y sean adecuadas a las prestaciones del servicio, atendiendo a las condiciones climatológicas. Las temporadas de verano e invierno tendrán una duración de seis meses cada una de ellas, siendo su entrega el 1 de Octubre y 15 de Abril respectivamente, y se distribuirán bianualmente según el siguiente articulado:

66.2.- Las prendas de verano de conductores/as y peones consistirán en:

66.2.1.- Dos camisas.

66.2.2.- Dos pantalones de calidad tergal.

66.2.3.- Dos toallas, (una de baño y otra de mano).

66.2.4.- Prenda de cabeza.

66.2.5.- Calzado.

66.2.6.- Chaleco de seguridad verano. (SEGÚN NORMATIVA LEGAL)

66.3.- Las prendas de invierno de conductores/as y peones consistirán en:

66.3.1.- Dos camisas.

66.3.2.- Dos pantalones de pana.

66.3.3.- Dos guerreras de pana. (a los conductores cada dos años)

66.3.4.- Dos jerséis.

66.3.5.- Un chaquetón anorax (corto).

66.3.6.- Ropa de agua adecuada para cada categoría.

66.3.7.- Calzado.

66.3.8.- Botas de agua. (Solo para los peones). Para el personal de baldeo, forradas

66.3.9.- Prenda de cabeza.

66.3.10.- Guantes adecuados para los/as conductores/as.

66.3.11.- Pasamontañas.

66.3.12.- Chaleco seguridad de invierno.

66.4.- Las prendas de verano e invierno de las limpiadoras consistirán en:

66.4.1.- Cuatro guardapolvos.

66.4.2.- Dos pares de zapatillas.

66.5.- Las prendas de verano e invierno del personal de taller consistirán en:

66.5.1.- Cuatro monos, dos de calidad de invierno.

66.5.2.- Dos jerséis.

66.5.3.- Dos camisas.

66.5.4.- Dos toallas de baño y dos de mano.

66.5.5.- Un chaquetón anorax (corto).

66.5.6.- Dos pares de botas, con componentes de seguridad homologados.

66.6.- Las prendas de verano e invierno de los sub.-encargados/as e inspectores/as consistirán en:

- 66.6.1.- Cuatro camisas.
- 66.6.2.- Cuatro pantalones, dos de pana y dos de tergal.
- 66.6.3.- Dos jerséis.
- 66.6.4.- Un chaquetón anorax (corto).
- 66.6.5.- Calzado de verano e invierno
- 66.6.6.- Guantes
- 66.6.7.- Ropa de agua adecuada para su cometido

66.7.- En lo relativo a la calidad de las prendas, se seguirá consultando al Comité de Seguridad y Salud y se procurará de mutuo acuerdo mejorar la calidad de estas, entregándoles una muestra, tanto en lo referente a calzados, botas, etc. como prendas de trabajo, en la reunión que se mantendrá con anterioridad al pedido de éstas. Estas consultas se mantendrán tanto para las prendas de invierno, como las de verano. Con respecto a la aptitud de su función como EPIS se estará al consenso con el Comité de Seguridad y Salud, y a las disposiciones de homologación.

66.8.- Al personal eventual se les entregará exclusivamente la equipación correspondiente a la fecha que sea contratado, necesaria para la realización de su trabajo y atendiendo a la situación climatológica.

**CAPITULO XIV.- REPRESENTACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL**

**ART. 67.- COMITÉ DE EMPRESA.**

67.1.- El Comité de Empresa es el órgano colegiado del conjunto de los/as trabajadores/as de la Empresa, que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

67.2.- El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros un/a Presidente/a y un Secretario/a y elaborará su propio reglamento, remitiéndolo a la autoridad laboral y a la Empresa.

67.3.- La composición del Comité de Empresa, estará compuesta en cada momento, en el número de miembros que estipule la ley en función del número de trabajadores/as.

**ART. 68.- SECCIONES SINDICALES.**

68.1.- Los sindicatos que dispongan de representación en el Comité de Empresa, podrán constituir secciones sindicales en la Empresa.

68.2.- Tales secciones sindicales estarán representadas ante la Empresa por un delegado/a sindical, siéndole de aplicación todo lo que contenga la Ley Orgánica de Libertad Sindical, o cualquier variación.

68.3.- El Delegado sindical recibirá mensualmente un listado de los afiliados al sindicato que represente, en tanto en cuanto sea compatible en materia de protección de datos. Dicho listado será entregado dentro de los siete primeros días del mes siguiente.

**ART. 69.- CRÉDITO HORARIO.**

69.1.- Los miembros del Comité de Empresa y el/a Delegado/a Sindical, tendrán libertad de movimiento para realizar las gestiones oportunas que su cargo requiera o que el sindicato al que pertenezca acredite su necesidad, siempre según lo dispuesto en la legislación vigente, disponiendo de un máximo de 38 horas mensuales retribuidas.

69.2.- El cómputo de horas retribuidas se hará con carácter global entre los miembros del Comité de Empresa de un mismo sindicato en cómputo mensual, pudiendo compensarse los excesos de unos con los defectos del otro. Los posibles excesos del cómputo mensual podrán ser compensados con los no utilizados en cómputo trimestral y los posibles defectos que no se haya utilizado en cómputo trimestral se podrán utilizar en cómputo anual (año natural). Si la figura del/a Delegado/a Sindical coincide con la de miembro del Comité de Empresa, podrán acumularse sus respectivos créditos horarios.

**ART.70.- COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.**

70.1.- El Comité de Empresa tendrá todas las competencias que les otorga el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás leyes vigentes.

70.2.- El Presidente o Secretario del Comité de Empresa recibirá mensualmente de la Empresa la siguiente documentación:

- Listado de préstamos concedidos y de préstamos pendientes referidos en el artículo 49.
- Listado de altas y bajas.
- Relación de plantilla fija a tiempo parcial y a tiempo completo.
- RNT del mes anterior (a dos meses vencido).

Esta documentación se adaptará de forma que los datos que se entreguen no supongan un incumplimiento con la normativa de protección de datos.

**ART. 71.- CUOTA SINDICAL.**

71.1.- La Empresa procederá a la recaudación de la cuota sindical de aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten por escrito indicando cuantía y central sindical.

**ART. 72.- ASAMBLEAS.**

72.1.- Los/as trabajadores/as podrán reunirse en Asamblea de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, disponiendo de cuatro horas anuales para realizar asambleas al inicio de las jornadas, siempre que se garantice la prestación del servicio.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

PRIMERA: ANEXOS. Todas las Disposiciones, y los Anexos del presente Convenio, tienen fuerza de obligar.

SEGUNDA: PAREJA DE HECHO. Se entenderá pareja de hecho la que está inscrita en el correspondiente registro oficial.

TERCERA: CONTRATOS PARCIALES. El personal contratado/a a tiempo parcial percibirá íntegra las cantidades especificadas por los todos los conceptos socioeconómicos.

CUARTA: CONCEPTOS SOCIOECONOMICOS. Los conceptos socioeconómicos no estarán sujetos a retroactividad.

QUINTA: PROCEDIMIENTO ARBITRAL. El sometimiento a los procedimientos de carácter arbitral será, en cualquier caso, voluntario.

SEXTA.-Extrema gravedad, se entiende por extrema gravedad: oncología, UCI, cuidados paliativos. Todos los afectados por esta situación (cónyuge, hijos/as, pareja de hecho debidamente acreditado), tendrán 5 días naturales de licencia, y en caso de ser fuera de la provincia serían 7 días naturales. Estos días de licencia tendrán carácter anual y no serán acumulables al resto de licencias.

**DISPOSICIONES FINALES.**

PRIMERA: En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones de General Aplicación.

SEGUNDA: NOTA INFORMATIVA DE GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

1º grado: Padre/madre, suegro/a, hijo/a, yerno y nuera.

2º grado: Abuelo/a, hermano/a, cuñado/a y nieto/a.

TERCERA.- A la firma del presente Convenio, se otorgarán cinco categorías de conductor a tiempo parcial.

CUARTA.- A la firma del presente Convenio, se actualizará el listado de vidas laborales y se procederá a su exposición en todos los centros de trabajo.

**ANEXOS TABLAS SALARIALES**

Se adjuntan las tablas salariales del periodo de 01/01/2020 a 31/07/2021 y 01/08/2021 a 31/07/2022.

**CUADRO HORARIO**

CUADRO HORARIO	35 HORAS SEMANALES	
	INICIO	TÉRMINO
<b>LIMPIEZA</b>		
LUNES A VIERNES	6:00	13:00
	7:00	14:00
	14:00	21:00
<b>RECOGIDA</b>		
LUNES A VIERNES	6:00	13:00
	7:00	14:00
	8:00	15:00
	14:00	21:00
LUNES A VIERNES	22:00	5:00
	<b>RIEGO Y BALDEO</b>	
LUNES A VIERNES	6:00	13:00
	7:00	14:00
	14:00	21:00
	22:00	5:00
	0:00	7:00
<b>GUARDERÍA</b>		
LUNES A VIERNES	22:00	5:00
<b>TALLER</b>		
LUNES A VIERNES	6:00	13:00
	14:00	21:00
	22:00	5:00
<b>LIMPIADORA</b>		
LUNES A VIERNES	06:00	13:00
	8:00	15:00
	14:00	21:00
<b>OFICINA</b>		
LUNES A VIERNES	8:00	15:00

**ANEXOS. TABLAS SALARIALES.**

JEREZ UTE									
TABLA SALARIAL 01/01/2020 A 31/07/2021	S. Base	P. Convenio	P. Asistencia	P. Penoso	P. Nocturno	P. Productividad	TOTAL	P. Extras	P. Transporte
JEFE ADMON 2º	42,72	15,16	3,92	10,68	0,00	2,53	75,01	2.250,47	7,93
TECNICO AUX.	39,42	12,97	3,92	9,86	0,00	2,53	68,70	2.060,73	7,93
OF. ADMON 1º	33,69	11,32	3,92	8,42	0,00	2,53	59,88	1.796,18	7,93
AUX. ADMON	31,98	10,44	3,92	8,00	0,00	2,53	56,87	1.706,04	7,93
AUX. ALMACEN	31,98	10,44	3,92	8,00	0,00	2,53	56,87	1.706,04	7,93
ENCARGADO	39,42	12,97	3,92	9,86	0,00	2,53	68,70	2.060,73	7,93
JEFE TALLER	39,11	10,58	3,92	9,78	0,00	2,53	65,92	1.977,38	7,93

TABLA SALARIAL 01/01/2020 A 31/07/2021	S. Base	P. Convenio	P. Asistencia	P. Penoso	P. Nocturno	P. Productividad	TOTAL	P. Extras	P. Transporte
SUBENCARGADO	39,18	13,21	3,92	9,80	0,00	2,53	68,64	2.059,18	7,93
SUBENCARGADO NOCHE	39,18	13,21	3,92	9,80	11,75	2,53	80,39	2.411,93	7,93
INSPECTOR	34,76	10,68	3,92	8,69	0,00	2,53	60,58	1.817,29	7,93
INSPECTOR NOCHE	34,76	10,68	3,92	8,69	10,43	2,53	71,01	2.130,09	7,93
OF. TALLER 1º	34,76	10,69	3,92	8,69	0,00	2,53	60,59	1.817,47	7,93
OF. TALLER 1º NOCHE	34,76	10,69	3,92	8,69	10,43	2,53	71,02	2.130,29	7,93
OF. TALLER 2º	32,09	8,62	3,92	8,02	0,00	2,53	55,18	1.655,34	7,93
OF. TALLER 2º NOCHE	32,09	8,62	3,92	8,02	9,63	2,53	64,81	1.944,14	7,93
OF. TALLER 3º	30,88	7,11	3,92	7,72	0,00	2,53	52,16	1.564,58	7,93
OF. TALLER 3º NOCHE	30,88	7,11	3,92	7,72	9,26	2,53	61,42	1.842,47	7,93
OF. CONDUCTOR 1º	34,76	10,68	3,92	8,69	0,00	2,53	60,58	1.817,29	7,93
OF. CONDUCTOR 1º NOCHE	34,76	10,68	3,92	8,69	10,43	2,53	71,01	2.130,09	7,93
PEON ESP. 1º	31,55	9,86	3,92	7,89	0,00	2,53	55,75	1.672,15	7,93
PEON ESP. 1º NOCHE	31,55	9,86	3,92	7,89	9,47	2,53	65,21	1.956,07	7,93
PEON ESPECIALIZ.	30,93	8,98	3,92	7,73	0,00	2,53	54,09	1.622,71	7,93
PEON ESPECIALIZ. NOCHE	30,93	8,98	3,92	7,73	9,28	2,53	63,37	1.901,23	7,93
PEON	30,62	8,90	3,92	7,66	0,00	2,53	53,63	1.608,73	7,93
PEON NOCHE	30,62	8,90	3,92	7,66	9,19	2,53	62,81	1.884,33	7,93
OPERARIO TEMPORADA	30,62	8,90	3,92	7,66		2,53	53,63	1.608,73	7,93
OPERARIO TEMPORADA NOCHE	30,62	8,90	3,92	7,66	9,19	2,53	62,81	1.884,33	7,93
AUXILIAR DE SERVICIO	30,62	0,00	3,92	7,66	0,00	2,53	44,73	1.341,90	7,93
AUXILIAR DE SERVICIO NOCHE	30,62	0,00	3,92	7,66	9,19	2,53	53,92	1.617,60	7,93
LAVACOCHESES	32,14	10,41	3,92	8,04	0,00	2,53	57,04	1.711,07	7,93
GUARDA	30,62	8,90	3,92	7,66	0,00	2,53	53,63	1.608,73	7,93
GUARDA NOCHE	30,62	8,90	3,92	7,66	9,19	2,53	62,81	1.884,33	7,93
LIMPIADOR	30,57	7,11	3,92	7,64	0,00	2,53	51,77	1.553,15	7,93

Diferencia puesto mercadillo	20,16	Diferencia puesto de trabajo de operario temporada a conductor	7,01
Diferencia puesto de trabajo de peón especialista 1ª a conductor	4,89	Diferencia puesto de trabajo de aux. servicio a conductor	7,01

## ANEXOS. TABLAS SALARIALES.

JEREZ UTE									
TABLA SALARIAL 01/08/2021 A 31/07/2022	S. Base	P. Convenio	P. Asistencia	P. Penoso	P. Nocturno	P. Productividad	TOTAL	P. Extras	P. Transporte
TITULADO SUPERIOR	45,61	16,00	3,96	11,40	0,00	2,55	79,52	2.500,00	8,00
JEFE ADMON 2º	43,10	15,30	3,96	10,78	0,00	2,55	75,69	2.270,72	8,00
TECNICO AUX.	39,77	13,09	3,96	9,94	0,00	2,55	69,31	2.079,28	8,00
OF. ADMON 1º	33,99	11,42	3,96	8,50	0,00	2,55	60,42	1.812,35	8,00
AUX. ADMON	32,27	10,53	3,96	8,07	0,00	2,55	57,38	1.721,39	8,00
AUX. ALMACEN	32,27	10,53	3,96	8,07	0,00	2,55	57,38	1.721,39	8,00
ENCARGADO	39,77	13,09	3,96	9,94	0,00	2,55	69,31	2.079,28	8,00
JEFE TALLER	39,46	10,68	3,96	9,87	0,00	2,55	66,51	1.995,18	8,00
SUBENCARGADO	39,53	13,33	3,96	9,88	0,00	2,55	69,25	2.077,71	8,00
SUBENCARGADO NOCHE	39,53	13,33	3,96	9,88	11,86	2,55	81,11	2.433,64	8,00
INSPECTOR	35,07	10,78	3,96	8,77	0,00	2,55	61,13	1.833,65	8,00
INSPECTOR NOCHE	35,07	10,78	3,96	8,77	10,52	2,55	71,65	2.149,26	8,00
OF. TALLER 1º	35,07	10,79	3,96	8,77	0,00	2,55	61,14	1.833,83	8,00
OF. TALLER 1º NOCHE	35,07	10,79	3,96	8,77	10,52	2,55	71,66	2.149,46	8,00
OF. TALLER 2º	32,38	8,70	3,96	8,09	0,00	2,55	55,68	1.670,24	8,00
OF. TALLER 2º NOCHE	32,38	8,70	3,96	8,09	9,71	2,55	65,39	1.961,64	8,00
OF. TALLER 3º	31,16	7,17	3,96	7,79	0,00	2,55	52,63	1.578,66	8,00
OF. TALLER 3º NOCHE	31,16	7,17	3,96	7,79	9,35	2,55	61,98	1.859,05	8,00
OF. CONDUCTOR 1º	35,07	10,78	3,96	8,77	0,00	2,55	61,13	1.833,65	8,00
OF. CONDUCTOR 1º NOCHE	35,07	10,78	3,96	8,77	10,52	2,55	71,65	2.149,26	8,00
PEON ESP. 1º	31,83	9,95	3,96	7,96	0,00	2,55	56,25	1.687,20	8,00
PEON ESP. 1º NOCHE	31,83	9,95	3,96	7,96	9,55	2,55	65,80	1.973,67	8,00
OPERARIO TEMPORADA	30,90	8,98	3,96	7,72	0,00	2,55	54,11	1.623,21	8,00
OPERARIO TEMPORADA NOCHE	30,90	8,98	3,96	7,72	9,27	2,55	63,38	1.901,29	8,00
AUXILIAR DE SERVICIO	30,90	0,00	3,96	7,73	0,00	2,55	45,13	1.353,98	8,00
AUXILIAR DE SERVICIO NOCHE	30,90	0,00	3,96	7,73	9,27	2,55	54,41	1.632,16	8,00
LAVACOCHESES	32,43	10,50	3,96	8,11	0,00	2,55	57,55	1.726,47	8,00
GUARDA	30,90	8,98	3,96	7,72	0,00	2,55	54,11	1.623,21	8,00
GUARDA NOCHE	30,90	8,98	3,96	7,72	9,27	2,55	63,38	1.901,29	8,00
LIMPIADOR	30,85	7,17	3,96	7,71	0,00	2,55	52,24	1.567,13	8,00

Diferencia puesto mercadillo	20,34	Diferencia puesto de trabajo de operario temporada a conductor	7,07
Diferencia puesto de trabajo de peón especialista 1ª a conductor	4,93	Diferencia puesto de trabajo de aux. servicio a conductor	7,07